

ATA NÚMERO 01

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 1.º GRAU PARA O DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E FINANÇAS

Ao décimo primeiro dia do mês de junho do ano dois mil e vinte e seis, reuniu o júri do procedimento concursal de seleção para provimento do cargo de dirigente intermédio de 1.º grau para o Departamento de Economia e Finanças, aprovado por deliberação da reunião de câmara de 28 de maio de 2026 e da sessão da Assembleia Municipal de 09 de junho de 2026 (proposta GPR-PR-076-2026), e despacho GPR-DP-043-2026, de Sua Excelência a Sra. Vereadora com o Pelouro da Intervenção Social, Educação e Juventude, datado de 9 de junho de 2026, constituído pelos seguintes elementos: Presidente: Leonel Fernandes de Mendonça, diretor do departamento administrativo e financeiro, da Sociohabitafunchal; Vogais efetivos: Dra. Ana Isabel Brazão Andrade Silva, diretora do departamento de Economia, Turismo e Mercados, da Câmara Municipal do Funchal e Marco Nélío Nunes Rodrigues, diretor de departamento de Educação, Saúde, Social e Inclusão, da Câmara Municipal do Funchal, a fim de proceder à definição dos métodos e critérios de seleção a aplicar no presente procedimento concursal.

REQUISITOS LEGAIS DE PROVIMENTO: Os constantes no artigo 12.º da Lei 49/2012, de 29 de agosto, na atual redação.

PERFIL: Trabalhador em funções públicas contratado ou designado por tempo indeterminado, licenciado, dotado de competências técnicas e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúna 6 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, nos termos do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto. O candidato a selecionar deverá apresentar um leque de competências técnicas, profissionais e pessoais ajustadas à natureza e exigências da função, nomeadamente deter experiência relevante na área de atuação da função, bem como competências de orientação para o serviço público, orientação para a colaboração, orientação para os resultados, comunicação, tomada de decisão, liderança e visão estratégica.

CONTEÚDO FUNCIONAL: As competências previstas nos artigos 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto. Do modelo de organização interna e estrutura nuclear dos serviços do Município de Câmara de Lobos, publicado em Diário da República, II série, n.º 34, de 18 de fevereiro de 2026 (deliberação n.º 172/2026), as competências comuns a todos os serviços municipais previstas no artigo 15.º (capítulo III) e ainda as competências decorrentes da especificidade da respetiva unidade nuclear previstas no artigo n.º 22 (Departamento de Economia e Finanças), sem prejuízo de outras competências que lhe venham a ser cometidas no âmbito de regulamentação interna e, eventualmente as competências que lhe forem delegadas ou subdelegadas nos termos da Lei.

MÉTODOS DE SELEÇÃO:

O júri, de acordo com o despacho GPR-DP-043-2026, definiu como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC – 40%) e Entrevista Pública (EP – 60%), utilizando para o efeito uma escala classificativa de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas, em cada um dos métodos de seleção, assim como na classificação final.

1. AVALIAÇÃO CURRICULAR – AC - (eliminatória): É uma metodologia que visa avaliar as aptidões e analisar as qualificações dos candidatos para o exercício do cargo para o qual o procedimento foi aberto, com base na análise dos respetivos currículos profissionais, sendo ponderados os seguintes fatores: habilitações académicas, formação profissional, e experiência profissional.

A avaliação curricular resulta da ponderação percentual dos 3 fatores, conforme a seguir se dispõe:

$$AC = HA (20\%) + FP (30\%) + EP (50\%) / 3$$

A ponderação deste método de seleção para a classificação final será de 40%.

1.1 - HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA) - 20%: visa apreciar as qualificações académicas de cada candidato, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Licenciatura ou licenciatura com mestrado integrado – 16 valores

Mestrado – 18 valores

Doutoramento – 20 valores

1.2 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP) – 30%: visa apreciar a formação de aperfeiçoamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, relacionadas com as exigências e as competências necessárias, de acordo com o conteúdo funcional do procedimento concursal e desde que considerados pelo júri, relevantes para o desempenho das funções.

Serão considerados: cursos de formação, pós-graduações, workshops, colóquios, congressos, seminários, conferências, ações de sensibilização, e palestras desde que contenham a respetiva duração expressa em horas e sejam comprovadas através de cópia do respetivo certificado.

Ausência de formação – 0 valores

Até 150 horas de formação – 4 valores

Entre 151 a 250 horas de formação – 8 valores

Entre 251 a 300 horas de formação – 12 valores

Entre 301 a 399 horas de formação – 16 valores

Superior a 400 horas de formação – 20 valores

1.3 - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP) – 50%: visa apurar e qualificar a experiência profissional de cada candidato, com incidência sobre a execução de atividades ou funções inerentes ao cargo e o grau de complexidade das mesmas, sendo para o efeito considerado, o número de anos de atividade profissional na Administração Pública, na

12/2/2024

[Handwritten signature]

carreira técnica superior para cujo provimento seja exigível a licenciatura; a experiência coincidente com as funções do cargo a prover, assim como as funções/atividades já exercidas, conforme infra indicado: -----

1.3.1 ANOS DE EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL COMPROVADA:-----

Experiência profissional de seis anos – 10 valores-----

Experiência profissional de sete a oito anos – 11 valores-----

Experiência profissional de nove a dez anos – 12 valores-----

Experiência profissional de onze a doze anos – 13 valores-----

Experiência profissional de treze a quinze anos – 14 valores-----

Experiência profissional igual ou superior a dezasseis anos – 15 valores-----

Experiência profissional igual ou superior a três anos em cargo dirigente em qualquer área – 16 valores-----

Experiência profissional igual ou superior a seis anos em cargo dirigente em qualquer área – 17 valores-----

Experiência profissional igual ou superior a três anos em cargo dirigente na área do cargo a prover – 18 valores-----

Experiência profissional igual ou superior a seis anos em cargo dirigente na área do cargo a prover – 19 valores-----

Experiência profissional igual ou superior a nove anos em cargo dirigente na área do cargo a prover – 20 valores-----

2. ENTREVISTA PÚBLICA (EP) – visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, a experiência profissional, e os aspetos comportamentais, evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, de acordo com as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendidos, devendo ser tidos em conta os seguintes fatores: orientação para o serviço público, orientação para a colaboração, orientação para resultados, comunicação, tomada de decisão, liderança e visão estratégica, nos termos da portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro.-----

A EP, será classificada de 0 a 20 valores, e resulta da média aritmética simples dos parâmetros considerados. -----

A ponderação deste método de seleção para a classificação final será de 60%.-----

Serão excluídos os candidatos que não compareçam à entrevista pública. -----

O júri deliberou adotar então a metodologia abaixo mencionada para a classificação de cada uma das competências. -----

Insuficiente 8 valores	O candidato não demonstra nenhum comportamento associado à competência em avaliação
Suficiente 12 valores	O candidato demonstra claramente 1 comportamento associado à competência em avaliação
Bom 16 valores	O candidato demonstra claramente 2 comportamentos associados à competência em avaliação

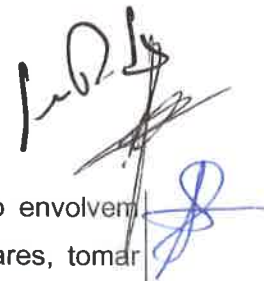
Elevado 20 valores	O candidato demonstra claramente 3 ou mais comportamentos associados à competência em avaliação
-----------------------	---

2.1- ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Define e ou assegura as normas e os procedimentos para garantir padrões elevados de conduta ética na organização, consistentes com os princípios e valores da AP; Desenvolve, propõe e controla o alinhamento organizacional com os pressupostos do interesse público; Gere as atividades de equipas, unidade(s) orgânica(s) ou entidade, garantindo um padrão de conduta organizacional consistente com a missão da AP.-----

2.2- ORIENTAÇÃO PARA A COLABORAÇÃO: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Cria oportunidades de colaboração ou parceria entre pessoas, setores, serviços e/ou Instituições; Proporciona os recursos, ferramentas e apoio necessários à colaboração e cooperação, criando sistemas de reconhecimento dos contributos para os resultados coletivos; Define metas partilhadas e realistas e o processo colaborativo para as alcançar.-

2.3- ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Estabelece metas ambiciosas, mas realistas, e garante que são postas em prática ações preventivas/corretivas para que os resultados sejam alcançados; Cria procedimentos e práticas que incentivam a utilização eficiente dos recursos e realiza avaliações periódicas sobre a sustentabilidade das operações; Concebe metas específicas e mensuráveis para a qualidade, acompanhando o progresso através de métricas e indicadores de desempenho.-----

2.4- COMUNICAÇÃO: Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Comunica os objetivos e as decisões da gestão de modo claro, para alinhar o desempenho nas equipas que coordena; Adapta a linguagem e utiliza diferentes canais de comunicação de modo a viabilizar projetos e difundir orientações ou mensagens estratégicas; Concebe e implementa processos que visam a melhoria do fluxo de informação no contexto global da organização, criando condições para a fluidez da comunicação.-----



2.5- TOMADA DE DECISÃO: Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Avalia as situações e toma decisões difíceis com impacto na(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera e nos seus resultados, mesmo que envolvam riscos e escolhas impopulares; Na tomada de decisão, considera os benefícios e os aspetos negativos das opções, tendo em conta os potenciais impactos na(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera e nos resultados a longo prazo; Assume a responsabilidade pelas atividades e pelos resultados da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que coordena.-----

2.6- LIDERANÇA: Liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Reforça a autonomia e promove a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da(s) unidade(s), orgânica(s)/entidade que lidera; Cria estratégias e programas que contribuem para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, alinhado com as melhores práticas e necessidades futuras; Fomenta uma cultura de elevado desempenho e motivação, desenvolvendo uma visão partilhada e inspiradora do valor da missão e objetivos da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que gere e promovendo um ambiente empoderador.-----

2.7- VISÃO ESTRATÉGICA: Pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da organização, desenvolver estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da organização e promover ativamente o alinhamento da organização com as estratégias do Governo. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Demonstra uma perspetiva abrangente dos assuntos relacionados com o seu âmbito de atuação, identificando problemas e oportunidades com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura; Desenvolve estratégias de forma participativa e com base em evidências, para maximizar os resultados a curto, médio e longo prazo da organização, tendo em conta necessidades, desafios e oportunidades identificadas; Comunica às equipas as linhas orientadoras estratégicas, assegurando o alinhamento na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, e identifica as conexões, redes relacionais e parcerias que possam ter um papel facilitador na sua concretização.-----

3. CLASSIFICAÇÃO FINAL – A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte fórmula: -----

CF = AC (40%) + EP (60%) -----

CF = classificação final -----

AC = avaliação curricular -----

EP = entrevista pública -----

Findo o procedimento concursal o júri, considerando as avaliações obtidas pelos candidatos na avaliação curricular e na entrevista pública e considerando o perfil pretendido, elaborará a proposta de nomeação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, conforme disposto no número 6, do artigo 21.º da Lei 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação. -----

É excluído do procedimento o candidato que não compareça à entrevista pública, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 num dos métodos de seleção.-----

Em caso de igualdade de classificação final, o júri aplicará como critério de preferência a melhor classificação obtida no fator Experiência Profissional. -----

O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência dos interessados, conforme disposto no n.º 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro.-----

E nada mais havendo a tratar, dá-se por encerrada a reunião, e para ela constar se lavra a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada, segue assinada por todos os membros do Júri. -----

O Júri

Presidente:



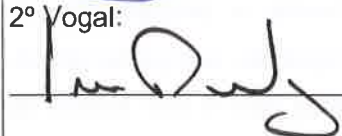
(Dr. Leonel Fernandes de Mendonça)

1º Vogal:



(Dr.ª Ana Isabel Brazão Andrade Silva)

2º Vogal:



(Dr. Marco Nélio Nunes Rodrigues)